

De werkgevers aangesloten bij de "Dienst der Maatschappelijke Zekerheid Binnenscheepvaart", waargenomen door de "Bijzondere Verrekenkas voor Gezinsvergoedingen der Ondernemingen voor Binnenscheepvaart", Arenbergstraat 24 te 2000 Antwerpen, vallen onder dezelfde toepassing.

Voor de werkgevers die hun loonsaangiften opstellen in het stelsel van de zesdagenweek blijft het aantal opgegeven dagen gehandhaafd zonder dat dit aantal een maximum van 25 dagen per maand en per werknemer overschrijdt.

Alle bepalingen inzake wijze en tijdstip van betaling en alle maatregelen in geval van wanbetaling, zoals voorzien bij artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2002, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten, zijn van kracht.

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2002 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst verduidelijkt, specificiert de doelstelling en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 april 1997, gesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, betreffende getrouwheidspremie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 november 2001, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 29 december 2001.

Elk van de ondertekenende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van zes maanden in acht wordt genomen. Deze opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart en aan elk van de ondertekenende partijen betekend en heeft uitwerking de derde werkdag na de datum van verzending.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 19 mei 2004.

De Minister van Werk,
F. VANDENBROUCKE

Les employeurs affiliés au "Service de sécurité sociale de la batellerie", assumé par la "Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales des travailleurs occupés dans les entreprises de batellerie", Arenbergstraat 24 à 2000 Anvers, sont soumis aux mêmes règles.

Pour les employeurs qui établissent leurs déclarations salariales dans le système de six jours par semaine, le nombre de journées déclarées est maintenu, sans que celui-ci ne dépasse un maximum de 25 jours par mois et par travailleur.

Toutes les dispositions relatives au mode et à la date de paiement et toutes les mesures en cas de défaut de paiement, comme prévues par l'article 14 de la convention collective de travail du 29 novembre 2002, instituant un fonds de sécurité d'existence et en fixant les statuts, sont applicables.

Art. 6. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail précise, spécifie l'objectif et remplace celle du 8 avril 1997, conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie, relative à la prime de fidélité, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 novembre 2001, publié au *Moniteur belge* du 29 décembre 2001.

Chacune des parties signataires peut la dénoncer moyennant le respect d'un préavis de six mois. Cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de la batellerie et à chacune des parties signataires, et produit ses effets le troisième jour ouvrable à compter de la date d'envoi.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 19 mai 2004.

Le Ministre de l'Emploi,
F. VANDENBROUCKE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2004 — 2392 [2004/200959]

19 MEI 2004. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2003, gesloten in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, tot oprichting van een vakbondsafvaardiging in de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse Gemeenschap (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen;

Op de voordracht van Onze Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2003, gesloten in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, tot oprichting van een vakbondsafvaardiging in de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse Gemeenschap.

Art. 2. Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 19 mei 2004.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
F. VANDENBROUCKE

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2004 — 2392 [2004/200959]

19 MAI 2004. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 19 février 2003, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, relative à l'instauration d'une délégation syndicale dans les ateliers sociaux agréés par la Communauté flamande (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 19 février 2003, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, relative à l'instauration d'une délégation syndicale dans les ateliers sociaux agréés par la Communauté flamande.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 19 mai 2004.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
F. VANDENBROUCKE

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Bijlage

**Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen
en de sociale werkplaatsen***Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2003*

Oprichting van een vakbondsafvaardiging in de sociale werkplaatsen erkend door de Vlaamse Gemeenschap (Overeenkomst geregistreerd op 20 mei 2003 onder het nummer 66257/CO/327)

HOOFDSTUK I. — Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de sociale werkplaatsen, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, en die erkend zijn door de Vlaamse gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

HOOFDSTUK II. — Algemene bepalingen

Art. 2. Onverminderd de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, aangevuld bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1971, verklaren de ondertekende werkgevers- en werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen dat de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van de vakbondsafvaardiging van het personeel worden bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. In het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst verbinden zij er zich toe, hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie direct noch indirect te hinderen.

Art. 4. De werkgeversorganisaties verbinden zich toe aan hun aangeslotenen aan te bevelen, op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten.

Art. 5. De organisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten leden aan te bevelen:

- respectievelijk de ondernemingshoofden en de vakbondsafgevaardigden te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;

- erover te waken dat dezelfde personen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun inspanningen bundelen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

Art. 6. De werkgevers erkennen dat het bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een vakbondsafvaardiging, waarvan de leden onder de werknemers van de onderneming worden aangewezen of verkozen, door de werknemersorganisaties.

Art. 7. De werknemersorganisaties verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties aan te bevelen zich onderling akkoord te stellen en daartoe eventueel beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging in de werkplaats, rekening houdend met het aantal leden en de modaliteiten waaruit zij moet samengesteld zijn.

De werknemersorganisaties zullen erover waken dat de aangewezen of voor verkiezing voorgedragen kandidaten, worden verkozen of aangeduid op grond van hun gezag en competenties, waarvoor zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken.

De werknemersorganisaties verbinden er zich er toe vakbondsafgevaardigden aan te wijzen onder de vertegenwoordigers van de werknemers die verkozen zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, met uitzondering van de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen, zoals bepaald in artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Annexe

**Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté
et les ateliers sociaux***Convention collective de travail du 19 février 2003*

Instauration d'une délegation syndicale dans les ateliers sociaux agréés par la Communauté flamande (Convention enregistrée le 20 mai 2003 sous le numéro 66257/CO/327)

CHAPITRE I^{er}. — Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des ateliers sociaux ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, agréés par la Communauté flamande.

Par "travailleurs" on entend: le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

CHAPITRE II. — Dispositions générales

Art. 2. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, complétée par la convention collective de travail du 30 juin 1971, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs signataires, représentées au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux déclarent que les principes fondamentaux concernant la compétence et les modes de fonctionnement de la délegation syndicale du personnel sont fixés par la présente convention collective de travail.

Art. 3. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne mettre, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de l'organisation dans l'entreprise, dans le cadre de la présente convention collective de travail.

Art. 4. Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.

Art. 5. Les organisations signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés:

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;

- de veiller à ce que ces mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Art. 6. Les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délegation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise, par les organisations de travailleurs.

Art. 7. Les organisations de travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de se mettre d'accord entre elles et de faire éventuellement appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux pour la désignation ou l'élection dans les entreprises ou institutions d'une délegation syndicale commune dans l'atelier, tenant compte du nombre de ses membres et des modalités de sa composition.

Les organisations de travailleurs veilleront à ce que les candidats désignés ou présentés pour élection soient élus ou désignés sur la base de leur autorité et des compétences dont ils doivent disposer pour l'exécution de leurs fonctions.

Les organisations de travailleurs s'engagent à désigner les délégués syndicaux parmi les représentants des travailleurs ayant été élus pour le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail, à l'exception des entreprises occupant moins de 50 travailleurs, comme prévu à l'article 11 de la présente convention collective de travail.

In geval een syndicale organisatie geen verkozen leden heeft in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en veiligheid, dan kunnen zij in de vakbondsafvaardiging een werknemer voordragen die kandidaat is geweest bij de sociale verkiezingen, voorzover de modaliteiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden gevolgd.

In de sociale werkplaatsen waar geen ondernemingsraad of comité voor preventie en veiligheid bestaat mag een ander personeelslid worden voorgedragen als kandidaat.

HOOFDSTUK III. — Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Art. 8. De representatieve werknemersorganisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanduiding van een vakbondsafvaardiging.

Art. 9. A. Een vakbondsafvaardiging kan worden opgericht wanneer de juridische entiteit gedurende de zes maanden voor de aanvang tot oprichting van een vakbondsafvaardiging, ten minste over een gemiddelde bezetting van 25 tewerkgestelde personen beschikt.

B. Onder "tewerkgestelde personen", wordt verstaan: al de personeelsleden die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met de sociale werkplaats.

Art. 10. Wanneer één of meerdere werknemersorganisaties menen dat de voorwaarden voorzien onder artikel 9 vervuld zijn, kunnen zij het voornemen tot oprichting van een vakbondsafvaardiging per aangetekend schrijven aan de werkgever richten. In geval slechts één werknemersorganisatie deze aanvraag indient, verwittigt zij ervan schriftelijk en gelijktijdig de andere werknemersorganisaties. In deze brief moeten de werknemersorganisaties naar de beschikkingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verwijzen.

De sociale werkplaats moet binnen de 14 dagen aan de vragende organisatie(s) de nominatieve namenlijst en functie van de personeelsleden overmaken die behoren tot leidinggevend personeel zoals voorzien in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 11. De vakbondsafvaardiging wordt samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, waarvan het aantal als volgt wordt bepaald:

- a. 25 tot 34 werknemers: 2 effectieve leden;
- b. 35 tot 49 werknemers: 2 effectieven en 1 plaatsvervanger;
- c. 50 tot 99 werknemers: 2 effectieven en 2 plaatsvervangers;
- d. vanaf 100 werknemers en meer: 4 effectieven en 2 plaatsvervangers.

Indien het mandaat van een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde om gelijk welke reden een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Art. 12. Om als afgevaardigde te mogen fungeren, moeten de personeelsleden aan volgende voorwaarden voldoen op de datum van de aanstelling van de afvaardiging:

- 1) ten minste 12 maanden anciënniteit hebben in de sociale werkplaats;
- 2) niet in opzeg zijn geplaatst;
- 3) de pensioenleeftijd niet hebben bereikt;
- 4) verbonden zijn met minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst;
- 5) in de sociale werkplaats niet met een leidinggevende functie belast zijn, zoals bepaald in artikel 19 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (*Belgisch Staatsblad* van 27/28 september 1948) en zijn uitvoeringsbesluiten en in artikel 1 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (*Belgisch Staatsblad* van 19 juni 1952) en zijn uitvoeringsbesluiten.

- Indien over dit punt geen overeenstemming wordt bereikt dient de meest gerede partij binnen een termijn van 14 dagen na voordracht van de kandidatuur bij aangetekend schrijven een vraag te richten aan de voorzitter van het verzoeningsbureau dat zich uiterlijk 30 dagen na aanvraag moet uitspreken.

- De sociale werkplaatsen moeten, binnen de 14 kalenderdagen na het ontvangen van de aanvraag tot aanstelling van een vakbondsafvaardiging de lijst overmaken aan de representatieve werknemersorganisaties met betrekking tot de functies die behoren tot het leidinggevend personeel. Bij afwezigheid van antwoord binnen de vooropgestelde termijn vervallen de bepalingen van artikel 12, punt 5 van deze overeenkomst.

Toutefois, lorsqu'une organisation syndicale n'a pas de membres élus au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail, elle peut désigner à la délégation syndicale un travailleur qui a été candidat aux élections sociales, pour autant que les modalités de la présente convention collective de travail soient suivies.

Dans les ateliers sociaux où il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, un autre membre du personnel peut être présenté comme candidat.

CHAPITRE III. — Instauration et composition de la délégation syndicale

Art. 8. Les organisations représentatives de travailleurs ont le droit de présenter des candidats à la désignation d'une délégation syndicale.

Art. 9. A. Une délégation syndicale peut être instaurée quand l'entité juridique dispose pendant le semestre précédent l'instauration de la délégation syndicale d'au moins un effectif moyen de 25 personnes occupées.

B. Par "personnes occupées", il y a lieu d'entendre: tous les membres du personnel qui sont liés à l'atelier social par un contrat de travail.

Art. 10. Lorsqu'une ou plusieurs organisations de travailleurs estiment que les conditions prévues à l'article 9 sont remplies, elle(s) peu(ven)t faire état de son (leur) intention d'instaurer une délégation syndicale par une lettre recommandée à la poste, adressée à l'employeur. Au cas où une seule organisation de travailleurs introduirait une telle demande, elle en informe, par écrit et simultanément, les autres organisations de travailleurs. Dans cette lettre, les organisations de travailleurs doivent se référer aux dispositions de la présente convention collective de travail.

L'atelier social doit, dans les 14 jours, transmettre à(aux) l'organisation(s) demanderesse(s) la liste nominative, mentionnant les fonctions des membres du personnel appartenant au personnel de direction, comme prévu à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

Art. 11. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants dont le nombre est déterminé comme suit:

- a. de 25 à 34 travailleurs: 2 membres effectifs;
- b. de 35 à 49 travailleurs: 2 effectifs et 1 suppléant;
- c. de 50 à 99 travailleurs: 2 effectifs et 2 suppléants;
- d. à partir de 100 travailleurs: 4 effectifs et 2 suppléants.

Si le mandat d'un délégué effectif ou suppléant, pour quelque raison que ce soit, prend fin au cours de son exercice, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué est affilié a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 12. Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, les conditions mentionnées ci-après doivent être réunies à la date de l'instauration de la délégation syndicale:

- 1) disposer d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'atelier social;
- 2) ne pas se trouver en préavis de licenciement;
- 3) ne pas avoir atteint l'âge de la pension;
- 4) être lié par un contrat de travail à mi-temps au moins;
- 5) ne pas être chargé d'une fonction dirigeante dans l'atelier social, comme prévu à l'article 19 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (*Moniteur belge* du 27/28 septembre 1948) et ses arrêtés d'exécution et à l'article 1^{er} de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que de la salubrité du travail et des lieux de travail (*Moniteur belge* du 19 juin 1952) et ses arrêtés d'exécution.

- Si, sur ce point, aucun consensus n'est possible, la partie la plus diligente doit, dans un délai de 14 jours après présentation de la candidature, adresser par lettre recommandée à la poste une question au président du bureau de conciliation. Le bureau devra se prononcer au plus tard 30 jours après la demande.

- Les ateliers sociaux doivent, dans les 14 jours civils de la réception de la demande d'installation d'une délégation syndicale, transmettre, aux organisations représentatives des travailleurs, la liste des fonctions appartenant au personnel dirigeant. A défaut de réponse dans le délai fixé, les dispositions de l'article 12, point 5 de la présente convention collective de travail sont caduques.

Art. 13. De plaatsvervanger kan optreden in vervanging van een effectief afgevaardigde :

- wanneer de effectief afgevaardigde verhinderd is om op te treden;
- wanneer het mandaat van de effectief afgevaardigde ten einde loopt in overeenstemming met artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 14. Het mandaat van de afgevaardigde loopt ten einde :

1. uiterlijk 4 maanden na de einddatum van de volgende sociale verkiezingsperiode;
2. wanneer de afgevaardigde ophoudt tot het personeel te behoren;
3. zodra hij ophoudt te behoren tot de categorie van de werknemers waarvoor hij werd afgevaardigd tenzij de voordragende organisatie het mandaat bevestigt;
4. in geval van overlijden;
5. in geval van terugtrekking van mandaat door de werknemersorganisatie waarvan de afgevaardigde lid is.

Art. 15. De werknemersorganisaties delen aan de werkgever per aangetekend schrijven de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden mee.

De werkgever beschikt over 14 kalenderdagen om aangetekend en gemotiveerd verzet aan te tekenen tegen een kandidaat, aangeduid door de werknemersorganisatie. Indien er geen akkoord tot stand komt tussen werkgever en werknemersorganisaties wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

HOOFDSTUK IV. — *Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging*

Art. 16. Deze heeft betrekking op :

- de individuele en collectieve arbeidsverhoudingen;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- het waken op de toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten.

Art. 17. Om de informatie van de vakbondsafvaardiging over de financiële situatie van de sociale werkplaats te verzekeren, verbindt de werkgever er zich toe de begroting en de jaarrekening mede te delen, opgesteld op basis van het door de overheid opgelegd boekhoudkundig plan.

HOOFDSTUK V. — *Werking*

Art. 18. De vakbondsafvaardiging kan na raadpleging van de directie mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het personeel zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Art. 19. De informatie en de raadpleging van de personeelsleden door de vakbondsafvaardiging kan gebeuren op algemene personeelsvergaderingen tijdens de diensturen, mits akkoord van de werkgever. Deze laatste mag dit akkoord niet om willekeurige redenen weigeren.

Plaats en tijd worden met de directie minstens vierentwintig uur vooraf besproken.

Art. 20. Ten einde de bijeenkomsten met de directie voor te bereiden kan de vakbondsafvaardiging eveneens vergaderen tijdens de diensturen, volgens praktische schikkingen die bij onderling akkoord worden vastgesteld tussen de directie en de vakbondsafvaardiging.

Ieder lid van de vakbondsafvaardiging beschikt over 2 uren per maand voor deze voorbereidende vergaderingen.

Art. 21. De directie van de sociale werkplaats informeert de vakbondsafvaardiging wanneer belangrijke wijzigingen worden overwogen die rechtstreeks de personeelsproblematiek beïnvloeden.

Art. 22. De directie en de vakbondsafvaardiging gaan de verbintenis aan met elkaar overleg te plegen telkens één van de partijen om een onderhoud verzoekt. Dit onderhoud moet binnen de 8 dagen na de aanvraag plaatsvinden. De uren aan deze vergadering besteed worden als normale arbeidsuren beschouwd.

Art. 13. Le suppléant peut siéger en remplacement d'un délégué effectif :

- lorsque le délégué effectif est empêché de siéger;
- lorsque le mandat du délégué effectif prend fin conformément à l'article 14 de la présente convention collective de travail.

Art. 14. Le mandat de délégué syndical prend fin :

1. au plus tard 4 mois après la date de la période d'élections sociales suivante;
2. lorsque le délégué ne fait plus partie du personnel de l'entreprise;
3. lorsqu'il cesse de faire partie de la catégorie de travailleurs pour laquelle il a été délégué, à moins que l'organisation qui le présente le confirme;
4. en cas de décès;
5. en cas de retrait du mandat par l'organisation de travailleurs à laquelle le délégué est affilié.

Art. 15. Les organisations de travailleurs communiquent à l'employeur, par lettre recommandée à la poste, les délégués effectifs et suppléants.

L'employeur dispose de 14 jours civils pour faire opposition motivée, par lettre recommandée à la poste, à un candidat désigné par l'organisation de travailleurs. Si aucun accord n'est possible entre l'employeur et l'organisation de travailleurs, il est fait appel au bureau de conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

CHAPITRE IV. — *Compétence de la délégation syndicale*

Art. 16. La compétence de la délégation syndicale concerne :

- les relations de travail individuelles et collectives;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail;
- la surveillance de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail.

Art. 17. Pour assurer l'information de la délégation syndicale concernant la situation financière de l'atelier social, l'employeur s'engage à communiquer le budget et les comptes annuels, rédigés sur la base du plan comptable imposé par l'autorité publique.

CHAPITRE V. — *Fonctionnement*

Art. 18. La délégation syndicale peut, après consultation de la direction, procéder à la communication orale ou écrite de toutes les communications utiles au personnel sans porter préjudice à l'organisation du travail. Ces communications doivent être de nature professionnelle ou syndicale.

Art. 19. L'information et la consultation des membres du personnel par la délégation syndicale peut se faire lors de réunions générales du personnel pendant les heures de service, moyennant accord de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord.

Le lieu et le temps seront discutés au moins vingt-quatre heures à l'avance avec la direction.

Art. 20. De même, afin de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir durant les heures de travail, selon les dispositions pratiques fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale.

Chaque membre de la délégation syndicale dispose de 2 heures par mois pour ces réunions préparatoires.

Art. 21. La direction de l'atelier social tient la délégation syndicale au courant quand d'importantes modifications sont envisagées pouvant directement affecter la problématique du personnel.

Art. 22. La direction et la délégation syndicale s'engagent à se consulter chaque fois qu'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les 8 jours après la demande. Les heures consacrées à cette réunion seront considérées comme des heures de travail normales.

Art. 23. De vakbondsafgevaardigden kunnen beroep doen op de bijstand van vertegenwoordigers van hun werknemersorganisatie.

De directie kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van haar werkgeversorganisatie. Indien geen oplossing wordt gevonden kan de directie of de vakbondsafvaardiging beroep doen op de verzoeningsprocedure van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Art. 24. De tussen de vakbondsafvaardiging en de directie gesloten schriftelijke akkoorden worden door de directie van de sociale werkplaats ter kennis gebracht van het personeel door aanplakking in de lokalen van de werkplaats, behalve wanneer het gaat om individuele gevallen.

Art. 25. De mogelijkheid voor de coördinatie tussen de vakbondsafvaardiging van verschillende zetels afhankelijk van een zelfde werkplaats wordt verzekerd.

HOOFDSTUK VI. — Statuut en rol van de afgevaardigde

Art. 26. Het mandaat van de vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enige nadelen of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties van de werknemersgroep waartoe zij behoren.

Art. 27. De afgevaardigde mag niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van verzending.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de werknemersorganisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Art. 28. Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen voor te leggen.

De maatregel van afdanking mag niet worden uitgevoerd tijdens de duur van de procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de 30 dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever werden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

Art. 29. In overeenstemming met artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen (*Belgisch Staatsblad* van 1 juli 1971), is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd aan de vakbondsafgevaardigde indien hij :

- de werknemer ontslaat zonder de procedure voorzien in artikel 28 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven;
- indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet worden erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto-bezoldiging van één jaar, zoals bepaald in voornoemd artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, onverminderd de toepassing van de wettelijke beschikkingen inzake de opzeggingsvergoedingen, vastgelegd bij wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978).

Art. 23. Les délégués syndicaux peuvent faire appel à l'assistance de représentants de leur organisation de travailleurs.

La direction peut se faire assister par des représentants de son organisation d'employeurs. Si aucune solution n'est trouvée, la direction ou la délégation syndicale peut faire appel à la procédure de conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Art. 24. Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction seront portés, par la direction de l'atelier social, à la connaissance du personnel au moyen d'affichage dans les locaux de l'atelier, sauf quand il s'agit de cas individuels.

Art. 25. La possibilité de coordination entre les délégations syndicales de différents sièges dépendant d'un même atelier est garantie.

CHAPITRE VI. — Statut et rôle du délégué

Art. 26. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions normales de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 27. Un délégué syndical ne peut être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué.

Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Art. 28. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les 30 jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Art. 29. Conformément à l'article 20 de la convention collective de travail du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises (*Moniteur belge* du 1^{er} juillet 1971), une indemnité forfaitaire est due au délégué syndical par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie le travailleur sans respecter la procédure prévue à l'article 28 de la présente convention collective de travail;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ni par le tribunal du travail;
- si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal de travail a déclaré le licenciement non fondé;
- si le contrat de travail a été dénoncé pour faute grave de la part de l'employeur, ce qui est, pour le délégué, une raison de cessation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, telle qu'il est prévu à l'article 20 susmentionné de la convention collective de travail du 24 mai 1971, sans préjudice de l'application des dispositions légales en matière d'indemnités de licenciement, telles que fixées par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (*Moniteur belge* du 22 août 1978).

HOOFDSTUK VII. — *Procedure voor het regelen van de sociale geschillen*
Verplichtingen van de partijen in geval van geschil

Art. 30. In de veronderstelling dat er een probleem oprijst in de betrekkingen tussen de werkgevers en werknemers, moet in eerste instantie in de werkplaats tussen de directe en de vakbondsafvaardiging naar een oplossing worden gezocht.

Art. 31. In geval de onderhandelingen bedoeld in artikel 30 in de werkplaats mislukken, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geschil aan het oordeel aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen voor te leggen.

Art. 32. Wanneer alle pogingen tot onderhandelingen zijn uitgeput en wanneer de werknemersorganisaties overwegen tot staking over te gaan, moeten deze laatste, bij aangetekend schrijven, een stakingsaanzegging van 14 kalenderdagen indienen bij de voorzitter van het paritair comité en bij de werkgever.

HOOFDSTUK VIII. — *Slotbepalingen*

Art. 33. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 maart 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeg van 6 maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 19 mei 2004.

De Minister van Werk,
F. VANDENBROUCKE

CHAPITRE VII. — *Procédure de règlement de litiges sociaux*
Obligations des parties en cas de litige

Art. 30. Au cas où un litige surgirait dans les relations entre employeur et travailleurs, une solution doit être cherchée en première instance entre la direction et la délégation syndicale dans l'atelier.

Art. 31. Au cas où les négociations visées à l'article 30 n'aboutiraient pas au niveau de l'atelier, la partie la plus diligente a la faculté de saisir du litige le bureau de conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Art. 32. Si toutes les tentatives de négocier ont échoué, et si les organisations de travailleurs envisagent de procéder à une grève, ces dernières doivent, par lettre recommandée à la poste, adresser un préavis de grève de 14 jours civils au président de la commission paritaire et à l'employeur.

CHAPITRE VIII. — *Dispositions finales*

Art. 33. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} mars 2003. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 19 mai 2004.

Le Ministre de l'Emploi,
F. VANDENBROUCKE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2004 — 2393

[2004/201357]

19 MEI 2004. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2003, gesloten in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, betreffende de invoering van een eindejaarspremie in de door het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées" erkende beschutte werkplaatsen (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen;

Op de voordracht van Onze Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2003, gesloten in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, betreffende de invoering van een eindejaarspremie in de door het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées" erkende beschutte werkplaatsen.

Art. 2. Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 19 mei 2004.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
F. VANDENBROUCKE

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2004 — 2393

[2004/201357]

19 MAI 2004. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 17 octobre 2003, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, relative à l'introduction d'une prime de fin d'année dans les entreprises de travail adapté agréées par l'"Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées" (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 17 octobre 2003, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, relative à l'introduction d'une prime de fin d'année dans les entreprises de travail adapté agréées par l'"Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées".

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 19 mai 2004.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
F. VANDENBROUCKE

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.